

SALERNO MOBILITÀ S.P.A.



SISTEMA DISCIPLINARE

ai sensi degli artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/2001

<i>Approvazione:</i>	<i>Amministratore unico</i>	<i>Determina del:</i>	<i>30.07.2014</i>
<i>1. Aggiornamento</i>	<i>Amministratore unico</i>	<i>Determina del:</i>	<i>20.01.2017</i>

INDICE

<i>1. Premessa</i>	3
<i>2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali</i>	3
<i>3. Principi generali di commisurazione delle sanzioni</i>	4
<i>4. Misure applicabili nei confronti dei dipendenti: rinvio</i>	4
<i>5. Misure applicabili nei confronti dei dirigenti, dell'organo amministrativo e dei membri dell'OdV</i>	5
<i>6. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e partner</i>	6
<i>7. Obbligo di informazione</i>	6

1. Premessa

Al fine di assicurare l'effettivo funzionamento del *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001*, la Salerno Mobilità S.p.A. (di seguito anche "la Società") ha adottato il presente Sistema Disciplinare, che mira a sanzionare l'eventuale inadempimento delle disposizioni del Modello e del relativo Codice Etico da parte del personale dipendente, dei collaboratori esterni e dei partner, nonché dell'organo amministrativo e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

Nei confronti del personale dipendente della Società, il presente Sistema Disciplinare integra quello vigente, nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto degli articoli 2103, 2106, 2118 e 2119 del Codice Civile, dell'articolo 7 dello Statuto dei Lavoratori (legge 30 maggio 1970 n. 300), delle norme sui licenziamenti individuali e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati.

Per tutto quanto non previsto nel presente Sistema Disciplinare, trovano applicazione le norme di legge e di regolamento vigenti e le previsioni della contrattazione collettiva e degli eventuali regolamenti aziendali.

L'applicazione del Sistema Disciplinare prescinde dall'esistenza e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

2. Condotte sanzionabili: categorie fondamentali

Sono sanzionabili secondo il presente Sistema Disciplinare le azioni e/o i comportamenti posti in essere in violazione del Modello organizzativo o del relativo Codice Etico adottati dalla Società, nonché la mancata ottemperanza ad eventuali indicazioni e prescrizioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza.

Le violazioni sanzionabili possono essere suddivise in quattro categorie fondamentali, secondo un ordine di gravità crescente:

- a) violazioni non connesse alle aree sensibili;
- b) violazioni connesse alle aree sensibili;
- c) violazioni idonee ad integrare il solo fatto (elemento oggettivo) di uno dei reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- d) violazioni finalizzate alla commissione di reati previsti dal Decreto 231/2001 o che, comunque, comportino la possibilità di attribuzione di responsabilità amministrativa in capo alla Società.

A titolo esemplificativo e non tassativo, costituiscono condotte sanzionabili:

1. la mancata osservanza di procedure prescritte nel Modello e/o ivi richiamate;
2. l'inosservanza di obblighi informativi prescritti nel sistema di controllo;
3. l'omessa o non veritiera documentazione delle operazioni in conformità al principio di trasparenza;
4. l'omissione di controlli da parte dei soggetti responsabili;
5. il mancato rispetto non giustificato degli obblighi formativi;
6. l'omesso controllo sulla diffusione del Codice Etico da parte dei soggetti responsabili;
7. l'adozione di qualsiasi atto elusivo dei sistemi di controllo;
8. l'adozione di comportamenti che esponano la Società alla comminazione delle sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001.

3. Principi generali di commisurazione delle sanzioni

La scelta e la commisurazione delle sanzioni sono effettuate sulla base dei seguenti criteri:

- a. livello di responsabilità ed autonomia del soggetto autore della violazione;
- b. intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza e imperizia;
- c. esistenza di precedenti disciplinari, entro il limite dei ventiquattro mesi dalla loro applicazione;
- d. gravità della condotta, rapportata anche all'effettivo rischio a carico della Società ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

4. Misure applicabili nei confronti dei dipendenti: rinvio

Per le sanzioni applicabili nei confronti del personale dipendente (es. impiegati, operai) si rinvia a quanto espressamente stabilito dalla normativa vigente e dalla contrattazione nazionale collettiva per il settore di riferimento. Con particolare riguardo ai lavoratori dipendenti, il sistema disciplinare deve rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'art. 7 della L. 300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori) e dalla contrattazione collettiva, sia per quanto riguarda le sanzioni irrogabili sia per quanto riguarda le forme di esercizio del potere sanzionatorio.

5. Misure applicabili nei confronti dei dirigenti, dell'organo amministrativo e dei membri dell'OdV

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle regole di comportamento che compongono il Modello Organizzativo, la Società valuta i fatti e i comportamenti e assume le opportune iniziative nei confronti dei responsabili ai sensi delle disposizioni di legge e di Contratto Collettivo Nazionale applicabile, tenuto presente che tali violazioni costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Degne di menzione sono eventuali diverse previsioni nell'ambito della contrattazione collettiva applicabile:

- il richiamo verbale;
- il richiamo scritto;
- la multa, nella misura massima prevista dal contratto collettivo;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fino alla misura massima prevista dal contratto collettivo;
- il licenziamento.

In particolare:

- a) in caso di violazione non grave di una o più regole comportamentali o procedurali previste nel Modello Organizzativo, il dirigente e l'amministratore incorrono nel richiamo scritto all'osservanza del Modello stesso, che costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- b) in caso di violazione delle procedure interne previste dal Modello Organizzativo (ad es., inosservanza delle procedure prescritte, omissione della comunicazione all'OdV delle informazioni dovute, inosservanza dei provvedimenti adottati dall'OdV; omissione dei controlli, ecc.), il dirigente e/o amministratore incorrono nella multa nella misura massima prevista dal contratto collettivo dei dirigenti in vigore;
- c) in caso di adozione, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello Organizzativo, laddove in tale comportamento sia ravvisabile una "irregolarità, trascuratezza o negligenza, oppure per inosservanza di leggi, regolamenti o degli obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni ai beni della Società o di terzi", il dirigente così come l'amministratore incorrono nella sospensione prevista dal contratto collettivo dei dirigenti e degli amministratori vigente;

- d) in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello Organizzativo tale da configurare un notevole inadempimento (che possa anche ledere il rapporto di lavoro), il dirigente e l'amministratore incorrono nel provvedimento del licenziamento.

L'applicazione della misura disciplinare in esame verrà valutata sulla base dei criteri di commisurazione delle sanzioni e nel rispetto del procedimento di irrogazione delle sanzioni.

Il procedimento disciplinare non può essere applicato al dirigente se non sia stato precedentemente contestato in forma scritta (le Sezioni Unite della Suprema Corte, nella sentenza n. 7880 del 30 marzo 2007, hanno ribadito il principio di diritto per il quale "le garanzie procedurali dettate dall'art. 7, commi 2 e 3, della legge n. 300/70 devono trovare applicazione nell'ipotesi di licenziamento di un dirigente, a prescindere dalla specifica collocazione che lo stesso assume nell'impresa").

Al dirigente potranno anche essere revocate le procure o deleghe eventualmente conferitegli.

In caso di violazione del Codice da parte dell'organo amministrativo, l'OdV informerà direttamente l'assemblea.

6. Misure applicabili nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente in violazione delle previsioni del Codice, ovvero in contrasto con le regole che compongono il Modello Organizzativo poste dalla Società a presidio del rischio di commissione di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001 - come previsto da specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico, negli accordi e nei contratti - può determinare l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni all'Ente (ciò anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale).

7. Obbligo di informazione

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza delle violazioni del Modello, delle procedure organizzative aziendali, del Codice Etico e di ogni altro aspetto potenzialmente rilevante ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 231/01 configura comportamento sanzionabile.

In particolare, nei confronti di consulenti, collaboratori, agenti, fornitori e soggetti terzi che intrattengono relazioni economiche con la Società, la stessa si impegna a portare a conoscenza dei medesimi il contenuto del modello tramite:

- inserimento nel proprio sito internet dell'estratto del modello;
- inserimento nei contratti stipulati con i terzi di una clausola risolutiva con cui si comunica l'adozione del modello e le conseguenze sanzionatorie derivanti dal mancato rispetto dello stesso.

8. Disposizioni finali

Il presente Sistema Disciplinare ha effetto immediato dalla data di approvazione del Modello di organizzazione e controllo predisposto ai sensi del D.Lgs. 231/01, di cui è parte integrante.